

Mirada Legislativa

Núm. 25, agosto 2013

El debate sobre el servicio profesional docente

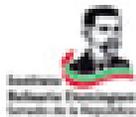
Síntesis

El pleno de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión aprobó realizar, del 21 al 23 de agosto del presente, un periodo extraordinario de sesiones en las Cámaras de Senadores y de Diputados. En él se incluirá la discusión sobre la reforma educativa, la ley de transparencia, así como la deuda en estados y municipios, entre otros temas.

Destaca el análisis de la Ley General de Educación; la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación y la Ley General del Servicio Profesional Docente. Dichas leyes deben quedar resueltas antes del 26 de agosto, según un transitorio de la reforma constitucional en materia educativa, situación que parece complicarse para la ley del Servicio Profesional Docente (SPD).¹

Con el objetivo de servir de insumo para la discusión sobre este tema, este documento analiza las principales características del SPD en diferentes países de América y Europa, considerando sobre todo los mecanismos de acceso, promoción y retiro del trabajo docente.

¹ De acuerdo con el Senador Miguel Barbosa, "esta propuesta ya está generando una inquietud social y política muy preocupante". "Propone PRD diferir la aprobación de leyes secundarias en materia educativa", en *Once Noticias*, publicado el 15 de agosto del 2013. Disponible en: <http://oncetv-ipn.net/noticias/index.php?modulo=interior¬a=115&dt=2013-08-15> (consultado el 16 de agosto de 2013).



El ingreso, la promoción y el retiro en el SPD

El SPD tiene como propósito propiciar y fomentar en los profesores la realización de una auténtica carrera. En este sentido, el SPD se puede conceptualizar como el sistema o conjunto de lineamientos, normas y disposiciones jurídico-legales que orientan la administración y el desarrollo de personal (ingreso, permanencia, capacitación, ascenso y retiro) del servicio público.²

Los objetivos del SPD son:

- Establecer mecanismos de seguridad, continuidad y progreso laboral de los profesores en relación directa con su desempeño.
- Instaurar procesos permanentes de mejoramiento, optimización y eficacia de la función docente, impulsando la cultura de la evaluación y rendición de cuentas.
- Establecer mecanismos de profesionalización del servicio docente, mediante procesos equitativos y transparentes de ingreso, permanencia, evaluación, capacitación, ascenso y retiro del personal, garantizando compensaciones e incentivos adicionales al sueldo, por el esfuerzo, dedicación y resultados obtenidos.

La iniciativa del SPD en México intentaría ofrecer una carrera profesional que, sin perjuicio de las conquistas laborales obtenidas, dé seguridad y continuidad al servicio docente y, al mismo tiempo, otorgue motivación al profesor para continuar desempeñando sus tareas.³

De hecho, este tipo de esfuerzos no son exclusivos de nuestro país, pues por doquier existe la preocupación de mejorar los sistemas educativos. Es el caso de varios países de América y Europa, cuya intención ha sido desarrollar sistemas de carrera y de evaluación docente que contribuyan al desarrollo profesional de los profesores y, con ello, a la mejora de la calidad de la enseñanza. Sin embargo, más allá de esa común preocupación, las decisiones adoptadas en cada país han sido diferentes en su planteamiento y desarrollo. A continuación, se presentan cuadros con información del SPD en varios países seleccionados.

² "Decreto que reforma y adiciona el artículo 3º (fracciones III, VII y VIII) y 73, fracción XXV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" en *Perfiles Educativos*, vol. XXXV, núm. 140, IISUE-UNAM, 2013.

³ "Decreto que reforma y adiciona el artículo 3º (fracciones III, VII y VIII) y 73, fracción XXV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" en *Perfiles Educativos*, vol. XXXV, núm. 140, IISUE-UNAM, 2013.

Las características del SPD en varios países seleccionados

Método de selección

La diferencia entre la oferta de plazas y la demanda de trabajo docente hace que sea necesario tener algún sistema para seleccionar a los mejores candidatos para cubrir las vacantes. Así, existen tres formas para la selección de docentes: las oposiciones, el concurso y la selección libre.

Acceso por oposición

Se entiende acceso por oposición, al proceso de selección cuyo criterio básico de ordenación es la calificación obtenida en un examen o prueba de evaluación. Este sistema está muy extendido tanto en Europa como en América. Así, es posible encontrarlo en España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Costa Rica y República Dominicana.

Acceso por méritos

Es el proceso de selección basado, fundamentalmente, en las aptitudes y méritos de los candidatos presentados a través de los correspondientes certificados. A partir de los mismos, las autoridades seleccionan y ordenan a los aspirantes para ocupar las plazas vacantes. Han optado por este sistema Alemania, Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Perú.

Selección libre

Por último, en la mayoría de países donde la selección es realizada por el propio centro escolar, no existe una regulación de orden superior que establezca criterios comunes para la selección de los docentes. En esos casos es la propia escuela o la autoridad local quienes realizan la convocatoria de plazas vacantes y ordenan a los candidatos según sus propias pautas. Esta forma de selección es utilizada en Finlandia, Países Bajos y Reino Unido. Son, por tanto, los países que tienen una tradición de autonomía escolar en materia de selección y organización del personal docente los que han optado por este modelo (Cuadro 1).

Cuadro 1. Método de selección de los docentes

Oposición (OP), Concurso (CO) o Selección libre (SL)

Oposición (OP)	Concurso (CO)	Selección libre (SL)
Costa Rica	Alemania	Finlandia
España	Argentina	México
Francia	Brasil	Noruega
Grecia	Chile	Países Bajos
Italia	Colombia	Reino U., I/G/IN*
Rep. Dominicana	EE.UU., California	
Portugal	Perú	
Uruguay		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Fuente: Magaly Robalino y Anton Körner, *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*, Santiago de Chile, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2007, p. 39

En México son los estados (o la Secretaría de Educación Pública en el caso del Distrito Federal) los responsables de la contratación a través del Concurso Nacional de Plazas Docentes, modalidad recientemente establecida que deriva de la Alianza por la Calidad de la Educación firmada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y el gobierno federal en 2008.

El objetivo del concurso es mejorar la calidad de la educación, fortaleciendo al profesorado mediante la contratación de los profesionales más calificados para el ejercicio docente. La idea es erradicar las prácticas discrecionales en el otorgamiento de plazas en el sistema de educación público. Así, en junio de 2008 se emitieron las convocatorias para el primer concurso de oposición, y desde esa fecha se realizan anualmente. En 2011 se aplicaron 24 diferentes exámenes para diferentes niveles del sistema: educación inicial, preescolar, primaria –general e indígena- y secundaria. Este examen consta de tres bloques temáticos:

- Habilidades intelectuales que considera la comprensión de lectura, la resolución de problemas y el razonamiento abstracto.
- Dominio de contenidos programáticos que incluye conocimientos de la enseñanza de la asignatura, el enfoque y conocimientos disciplinarios
- Competencias didácticas, relacionadas con métodos y estrategias para favorecer el aprendizaje.



Las preguntas son de opción múltiple y son elaboradas por especialistas del Órgano de Evaluación Independiente con Carácter Federalista (OEIF) o del Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CENEVAL). El concurso y los exámenes que se aplican no tienen como objetivo certificar a los docentes, sino elegir a los mejores candidatos, el puntaje mínimo para aprobar es de 30 puntos.⁵

Autoridad responsable de la selección

Otro elemento diferenciador que tiene una gran incidencia en los modelos de SPD es la autoridad responsable de la selección. Hay tres tipos: la autoridad central, una autoridad intermedia y los propios centros educativos.

Autoridad central

En Europa, son los ministerios de educación las autoridades responsables de la contratación, sucede así en Francia, Grecia, Italia y Portugal. Las consejerías de educación de las comunidades autónomas lo son en España. Los ministerios de educación de los Länder en Alemania. El Ministerio de Educación es el responsable de la selección y la contratación en Colombia, Costa Rica, Cuba, Perú y República Dominicana.

Autoridad educativa intermedia

En otros países la instancia responsable de la selección es alguna autoridad educativa intermedia; este es el caso de Argentina, Finlandia, Brasil y México.

Centro docente

En algunos países es el propio centro docente, bien sea el director del centro, bien sea su junta directiva o el consejo de administración; el responsable de la selección y contratación de los docentes. Así acontece en Países Bajos. Sin embargo, también es frecuente que la responsabilidad sea compartida. Por ejemplo aunque en Reino Unido (Gales, Inglaterra e Irlanda del Norte) la máxima responsabilidad recae en el centro, las autoridades locales tienen también alguna responsabilidad en la contratación de los docentes (Cuadro 2).

5 Secretaría de Educación Pública (SEP), "Concurso Nacional de Plazas Docentes 2011". Disponible en: <http://concursonacionalalianza.sep.gob.mx/CONAPD12/SEP> (consultado el 13 de agosto de 2013).

Cuadro 2. Autoridad responsable de la contratación de docentes

Autoridad central (AC)	Autoridad intermedia (AI)	Centro docente (CD)
Alemania Colombia Costa Rica España Francia Grecia Italia Perú Portugal Rep. Dominicana Uruguay	Argentina Brasil Chile EE.UU., California Finlandia México Noruega	Países Bajos Reino U., I/G/IN*

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Fuente: Magaly Robalino y Anton Körner, *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*, Santiago de Chile, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2007, p. 43

Relación contractual

Los docentes pueden tener dos tipos de relaciones contractuales con la autoridad pública: pueden tener un estatus de funcionario público o un régimen laboral por contrato.

Estatus de funcionario público

Ser servidores públicos, supone que la plaza de trabajo está garantizada por ley y que la seguridad en el puesto se tiene hasta la jubilación o retiro. En algunos países se obtiene este estatus inmediatamente después que los candidatos han superado el pertinente proceso de selección, ya sea por oposición (situación más frecuente), o mediante la selección a través de un proceso abierto. Casi todos los países que organizan procesos selectivos mediante oposición están en ese caso (España, Francia, Grecia, Italia y Portugal), además de Finlandia. En la mayoría de países de América Latina (Argentina, Chile, Costa Rica, México y Perú), los docentes tienen el estatus de funcionario público.

En otros casos, los docentes adquieren el estatus de funcionario público una vez que han superado un periodo temporal en régimen contractual. Es el caso de países europeos como Alemania, Colombia, República Dominicana y Uruguay.

Régimen de contrato

En algunos países los docentes tienen una relación contractual con la administración responsable del centro. Así se da en Noruega, Países Bajos, Reino Unido, y también en California un estado analizado de la Unión Americana (Cuadro 3).

Cuadro 3. Relación contractual

Funcionario público (FP)	Relación contractual (RC)
Alemania	
Argentina	
Brasil	
Chile	
Colombia	
Costa Rica	EE.UU., California
España	Noruega
Finlandia	Países Bajos
Francia	Portugal
Grecia	Reino U., I/G/IN*
Italia	
México	
Perú	
Rep. Dominicana	
Uruguay	

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Fuente: Magaly Robalino y Anton Körner, *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*, Santiago de Chile, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2007, p. 45

Promoción

Es posible distinguir dos trayectos o modalidades para avanzar en la carrera profesional: la promoción horizontal, por la cual los docentes ven mejorada su condición económica, laboral y profesional; y la promoción vertical, a través de la cual, los docentes pueden asumir cargos directivos o de supervisión.

Tipos de promoción horizontal

Es posible identificar dos modelos claramente diferenciados: por un lado, el sistema de escalafón docente por el cual se establecen una serie de categorías profesionales para los profesores; y, por otro, un sistema de incremento salarial, sin que ello suponga la existencia de categorías entre docentes.

Escalafón docente

Este escalafón puede servir tanto para determinar los complementos salariales, como para obtener otros beneficios laborales (prioridad en el cambio de escuela), o profesionales (prioridad para licencias por estudios). Existe este escalafón docente en Brasil, Colombia, Costa Rica, México, Francia, Grecia, Portugal y Reino Unido.

Incrementos salariales

Otros países reconocen el trabajo y la experiencia de los docentes a través de incrementos salariales a través de una escala retributiva lineal. Los países donde hay incrementos salariales mediante una escala retributiva lineal son: Chile, España, Finlandia, Italia y Noruega (Cuadro

Cuadro 4. Tipos de promoción horizontal

Escalafón docente (ED)	Incremento salarial (IS)
Alemania	
Argentina	
Colombia	
Costa Rica	Brasil
Francia	Chile
Grecia	España
México	Finlandia
Perú	Italia
Portugal	Noruega
Rep. Dominicana	
Reino U., I/G/IN**	
Uruguay	

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Fuente: Magaly Robalino y Anton Körner, *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*, Santiago de Chile, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2007, p. 53

Promoción horizontal

Los criterios relacionados con la promoción de categoría o el incremento salarial son muy variados, los más importantes son los siguientes:

Antigüedad como docente

En toda América Latina y Europa, al sueldo base del docente se le añade un incremento salarial directamente relacionado con la antigüedad en la función docente. Es más, es posible afirmar que éste es el criterio principal a la hora de incrementarles el sueldo.



Formación adicional

El segundo criterio en importancia para el paso de un escalafón a otro superior de la carrera magisterial, o para el incremento salarial, es el reconocimiento de la formación adicional, relacionada con las funciones que realiza el docente. Este mecanismo es utilizado en la mayoría de los países, tanto de América como de Europa. De los países cuya formación adicional es considerada en este ascenso de escala salarial, algunos toman en cuenta exclusivamente la realización de cursos que llevan a la consecución de títulos oficiales superiores al exigido para el acceso a la profesión docente, como el caso de Grecia. En otros países, por el contrario, es considerada exclusivamente la realización satisfactoria de cursos de formación continua, por ejemplo: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Uruguay, Alemania, España, Noruega y Países Bajos. Por último, en algunos países se considera tanto la obtención de títulos superiores, como el desarrollo de cursos de formación continua, es el caso de México⁶ y Portugal (Cuadro 5).

Cuadro 5. Influencia de la formación adicional en el incremento salarial de los docentes

Formación continua (FC)	Titulación adicional (TA)	No
Alemania Argentina Brasil Chile Costa Rica EE.UU., California España Noruega Países Bajos Uruguay	Colombia Grecia México (TA/FC) Portugal (TA/FC)	Finlandia Francia Italia Perú Reino U., I/G/IN*

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Fuente: Magaly Robalino y Anton Körner, *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa, Santiago de Chile*, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2007, p. 61

6 En México, este sistema escalafonario se denomina Programa Nacional de Carrera Magisterial. Consta de cinco niveles de estímulos: A, B, C, D y E, iniciando todos los participantes en el nivel A. Para acceder al siguiente nivel, es necesario, además de cumplir con una determinada permanencia en el nivel previo, superar una evaluación en la que se consideran elementos tales como la antigüedad, el grado académico, la preparación profesional, los cursos de actualización, el desempeño profesional, el aprovechamiento escolar, el desempeño escolar y el apoyo educativo.

Mirada Legislativa

Promoción vertical

Junto con el sistema de promoción horizontal, o carrera magisterial, en todos los países se ha establecido un mecanismo por el cual el docente puede promocionarse en su carrera profesional a través del desempeño de otras tareas de mayor responsabilidad. Esas tareas pueden ser director de escuela o supervisor, pero también como maestro de sección, maestro secretario, subdirector, dependiendo de cada país. Ello implica, además del cambio de función, el incremento de su salario.

En algunos países los candidatos que quieran ocupar un puesto de dirección deben pasar por un proceso selectivo consistente en un examen donde demuestren sus competencias, capacidades y conocimientos para ocupar ese puesto. Este procedimiento suele ir combinado con un concurso, dado que las puntuaciones obtenidas del examen son complementadas con los méritos alegados por los candidatos. Este es el caso de Italia, República Dominicana, Uruguay, Alemania, Argentina y Francia.

Otra posibilidad es que el procedimiento de selección para la promoción vertical sea un concurso de méritos donde los candidatos acreditan su formación y aptitudes para ocupar el cargo, y éstos son valorados mediante criterios previamente especificados. Utilizan este procedimiento: Brasil, Chile, Colombia, Grecia, México y Perú.

En otros países, la selección del director o directora sigue un procedimiento que se podría denominar democrático, dado que tiene en cuenta, de una forma u otra, a la comunidad escolar. Son los casos de Portugal y España. La selección también se realiza a partir de una vacante en un puesto concreto y es llevada a cabo por alguna autoridad educativa local sin ningún criterio establecido para todo el país. Lo habitual en estos casos es que el comité de selección considere el *currículum vitae* del candidato y realice una entrevista personal. Ejemplos claros de este sistema son Finlandia y Noruega donde las autoridades locales seleccionan al mejor candidato para ocupar un puesto en función de sus propios criterios. Algo análogo ocurre en los Países Bajos, donde la selección la realiza el *Bevoegd Gezag* y en Inglaterra, por el *School Governing Body*.⁷

En California, la elección del director es competencia de las juntas de gobierno de los distritos escolares, pero para presentarse es necesario estar acreditado, para lo cual se exige experiencia docente, haber sido evaluado favorablemente como tal, tener estudios de administración escolar y aprobar el examen de "*School Leaders Licensure Assesment*".⁸ Todos estos elementos se pueden visualizar en el Cuadro 6.

7 Neville Harris y Sophie Van Bijsterveld, "Parents As 'Consumers' of Education In England And Wales And The Netherlands: A Comparative Analysis", en *International Journal of Law, Policy and the Family*, vol. 7, núm.2, 1993, pp. 178-204.

8 Joseph Murphy y Neil Shipman, "The interstate school leaders licensure consortium: A standards-based approach to strengthening educational leadership", en *Journal of Personnel Evaluation in Education*, vol. 13, núm. 3, 1999, pp. 205-224.

Cuadro 6. Procedimiento para el acceso a la función directiva

Oposición (OP)	Concurso (CO)	Sistema democrático (SD)	Sistema libre (SL)
Argentina Francia Italia Rep. Dominicana Uruguay	Brasil Chile Colombia Grecia México Perú	España Portugal	Alemania EE.UU., California Finlandia Noruega Países Bajos Reino U., I/G/IN*

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Fuente: Magaly Robalino y Anton Körner, *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*, Santiago de Chile, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2007, p. 67

Jubilación o retiro

En todos los países los docentes cesan en su actividad laboral por razones de edad o años de servicio, manteniendo unos ingresos como pensión de jubilación. Sin embargo, las condiciones y características para este retiro varían de forma importante entre los diferentes países de Europa y América.

Condiciones para la jubilación

Un primer elemento diferenciador son las condiciones necesarias que exigen los países para que los docentes se retiren. Básicamente son tres las alternativas: retiro al cumplir una edad, retiro al cumplir una edad y tener determinados años de servicio; y, por último, retiro al cumplir una edad o bien, al tener ciertos años de servicio.

En Chile y Colombia la única condición para retirarse es cumplir la edad oficial de jubilación. En ocasiones, si no han cumplido determinados años de servicio reciben una pensión de jubilación proporcionalmente inferior.

Una segunda posibilidad apunta a la necesidad de haber cumplido tanto una edad determinada como años de servicio determinados, es el caso de Argentina, Brasil, Perú y Uruguay. De esta forma, el docente sigue en servicio hasta que cumpla ambas condiciones.

La tercera de las alternativas se da en México y República Dominicana, la jubilación se produce bien al cumplir años de servicio, sin importar la edad, o cumpliendo con requisitos de años de servicio y edad simultáneamente. En México, los docentes pueden jubilarse a través de la pensión de jubilación que es para los trabajadores con 30 años y para las trabajadoras con 28 años. Puede ser también, por pensión de retiro por edad, para trabajadores que cumplieron 55 años de edad y que tienen por lo menos 15 años de servicio.

Por último, en algunos países, a las anteriores condiciones se le pueden conjugar otros factores. Así, por ejemplo, en Grecia, la edad oficial de jubilación es de 65 años y se obtiene una pensión completa si se cuenta con 15 años de servicio en un centro docente estatal. Pero también se obtiene esa pensión si la trabajadora es madre con 55 años de edad y tiene a su cargo un menor de edad o un hijo que no pueda sostenerse económicamente por sí mismo. Y para las trabajadoras madres, que tengan al menos tres hijos y 20 años de servicio, la edad de retiro se puede reducir. En Costa Rica los profesores se retiran de la carrera docente cuando cumplen 30 años de servicio. Si han trabajado 10 años consecutivos, el tiempo de servicio disminuye a 25 años, incluso ese tiempo puede ser de 15 años si se han desempeñado en condiciones de zona incómoda e insalubre, enseñanza especial u horario alterno (Cuadro 7).

Cuadro 7. Requisitos para la jubilación de los docentes

Edad (ED)	Años de servicio (AS)	ambas (AM)	Una de las dos (UD)
Alemania Chile Colombia España Finlandia Francia Grecia Italia Noruega Países Bajos Portugal Reino U., I/G/IN*	Costa Rica Rep. Dominicana (AS o AM)	Argentina Brasil EE.UU., California Uruguay	México Perú

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Fuente: Magaly Robalino y Anton Körner, *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*, Santiago de Chile, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2007, p. 74

Comentarios finales

En todos los países analizados existen sistemas que afectan, de una u otra manera, la actividad profesional de los docentes, empezando por los sistemas de ingreso y siguiendo con las reglas de contratación, planes de carrera y de retiro. Estas políticas suelen ser definidas por instrumentos legales, sea como actos del Poder Ejecutivo, como legislación aprobada por el Congreso, o como reglamentos y normas administrativas, que resultan muchas veces de negociaciones entre las agencias de gobierno responsables del sector educativo y las organizaciones de los docentes. Asimismo, en todos los países existen organizaciones docentes que actúan en la defensa de los intereses de sus miembros, que participan de diversas formas sea en la formulación de las políticas para el sector, o ya sea ejerciendo su poder de presión para favorecer o restringir determinadas políticas.

Mirada Legislativa

El presente número pertenece a la serie *Mirada Legislativa*
que realiza la Dirección General de Análisis Legislativo
Si desea consultar algún documento, favor de entrar en contacto con la Dirección.

- ML 1** Deuda de estados y municipios en México
- ML 2** Dragon Mart y los intereses de China en el extranjero
- ML 3** La policía comunitaria en México
- ML 4** La reforma energética en México
- ML 5** El mercado de las telecomunicaciones en México
- ML 6** Panorama de la juventud mexicana
- ML 7** La cruzada contra el hambre en México
- ML 8** Acciones locales y regionales para el control de armas con perspectiva global
- ML 9** Panorama de la niñez en México y el mundo
- ML 10** Préstamos de la banca comercial: prioridad legislativa y de gobierno
- ML 11** Situación, rezago y déficit de la vivienda en México
- ML 12** Panorama del turismo internacional
- ML 13** Panorama del turismo en México
- ML 14** Fortalecimiento a la CONDUSEF
- ML 15** Beneficios, ventajas y riesgos comerciales de la incorporación de México al acuerdo TTP
- ML 16 serie especial**
Elecciones 2013 Región 1: Aguascalientes, Durango, Hidalgo, Sinaloa y Zacatecas
- ML 17 serie especial**
Elecciones 2013 Región 2: Baja California, Chihuahua, Coahuila y Tamaulipas
- ML 18 serie especial**
Elecciones 2013 Región 3: Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Veracruz y Tlaxcala
- ML 19** Panorama de la discapacidad en México y el mundo
- ML 20** Banca de desarrollo en México
- ML 21** Supervisión ciudadana de publicidad de gobierno en medios de comunicación
- ML 22** A 60 años del derecho femenino al voto: del sufragio a las cuotas de género
- ML 23** El consumo de drogas en México y el mundo
- ML 24** Panorama de la población indígena en México
- ML 25** El debate sobre el servicio profesional docente

MIRADA LEGISLATIVA



Dirección General de Análisis Legislativo

Donceles 14 Piso 1
Colonia Centro
06000, México, DF

Contacto

Tel. (55) 5722-4831 exts 2044 y 4820
amascott.ibd@senado.gob.mx
iandrade.ibd@senado.gob.mx

INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ

Presidente	SEN. LUIS MIGUEL GERÓNIMO BARBOSA HUERTA
Secretario	SEN. DANIEL GABRIEL ÁVILA RUIZ
Secretario	SEN. ROBERTO ARMANDO ALBORES GLEASON
Secretario	SEN. ÁNGEL BENJAMÍN ROBLES MONTOYA

Directora General de Análisis Legislativo

DRA. MARÍA DE LOS ÁNGELES
MASCOTT SÁNCHEZ

Investigadores de la Dirección General de Análisis Legislativo

DR. ALEJANDRO NAVARRO ARREDONDO

MTRA. GABRIELA PONCE SERNICHARO

MTRO. CORNELIO MARTÍNEZ LÓPEZ

DR. JUAN PABLO AGUIRRE QUEZADA

LIC. IAN MARCK ANDRADE CÁCERES

MIRADA LEGISLATIVA



Dirección General de Análisis Legislativo

Donceles 14 Piso 1
Colonia Centro
06000, México, DF

Contacto

Tel. (55) 5722-4831 exts 3044 y 4820
amascott.ibd@senado.gob.mx
iandrade.ibd@senado.gob.mx

Este documento no expresa de ninguna forma la opinión de la Dirección General de Análisis Legislativo, del Instituto Belisario Domínguez ni del Senado de la República.

Mirada Legislativa es un trabajo académico cuyo objetivo es apoyar el trabajo legislativo.